

中労委2005年（平成17年）（不再）第89号
尼崎市・尼崎市教育委員会不当労働行為事件

2006年 6 月22日

中央労働委員会
会長 山口浩一郎 様

再審査申立人 所在地 大阪府中央区北浜東 1 - 17
日本ワードデータビル 8 階
名称 大阪教育合同労働組合
代表者 執行委員長 山下恒生

再審査申立人 所在地 大阪府中央区北浜東 1 - 17
日本ワードデータビル 8 階
名称 全国労働組合連絡協議会大阪府協議会
(大阪全労協)
代表者 議長 石田俊幸

最 終 陳 述 書

本件について再審査申立人は下記の通り最終陳述を行う。

第 1 . 申立適格性について

1 . 教育合同の申立人適格について

(1) 再審査申立人大阪教育合同労働組合（以下、「教育合同」あるいは「組合」）が、労働組合法（以下、「労組法」）第 7 条各号の申立人たり得ることについては、中央労働委員会（以下、「中労委」）において決着済みの問題である。すなわち、中労委は 2002 年 10 月 23 日中労委平成 13 年（不再）第 43 号事件再審査命令、2004 年 12 月 9 日中労委平成 12 年（不再）第 62 号再審査命令、2005 年 6 月 1 日中労委平成 15 年（資）第 90・91 号資格審査決定書及び 2005 年 11 月 16 日中労委平成 16 年（資）第 126 号資格審査決定書において、教育合同が再審査を申し立てた事件のすべてにおいて、申立人適格を認めている。

中労委の判断要旨は次のとおりである。

混合組合である教育合同が地公法上の職員団体としてしか認められないと解す

ると、労組法が適用される特別職地方公務員の臨時・非常勤職員である組合員は、労組法及び不当労働行為救済制度の趣旨である労働者の団結権の保護を受けられず、また、労働組合加入の自由及び労働組合選択の自由が保障されないという不適切な結果を招来することとなり、このような事態は妥当性を欠くものといわざるをえない。

すなわち、労組法が適用となる組合員であるにもかかわらず、自らの労働条件を労組法上の使用者に対する団体交渉によって解決する手段を持ち得ないこととなり、これを当該労働者が労組法が適用されない組織を選択した結果（自由な選択の結果）であってやむを得ないと解するのは、団結権保護のための労働組合加入の自由及び労働組合選択の自由に照らして適切ではない。

教育合同は、労組法が適用される組合員に関わる問題については、使用者に対して労組法上の権利を行使することができるものと解するのが適当であり、その故に当然、労組法7条各号の別を問わず、不当労働行為制度による救済を申し立てることのできる地位にあると認めることができる。

(2) 本件は、再審査被申立人（以下、「被申立人」）が使用者となる特別職地方公務員の外国人外国語指導助手（以下、「ALT」）の賃金・労働条件にかかる団体交渉において被申立人らが誠実団交義務を果たさなかったこと、及び被申立人らが組合員に解雇をほのめかして賃下げ・労働条件改悪を押しつけて教育合同への信頼を損なわせて組合の弱体化を図ったことが不当労働行為だと救済を申し立てた事件であり、教育合同は当然に申立人適格を有するものである。

2. 大阪全労協の申立人適格について

(1) 再審査申立人全国労働組合連絡協議会大阪府協議会（大阪全労協）（以下、「大阪全労協」）は大阪地方を中心として労働組合で組織されたローカルセンターであり、教育合同の上部団体である。大阪全労協は、労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合する労働組合であり、当然に不当労働行為救済申立人適格を有するものであり、大阪地労委もそのことを認めている（甲第33号証）。

(2) しかるに初審は、単位労働組合に対する不当労働行為についての上部団体の申立人適格は当該単位労働組合に申立人適格が認められることが前提であるから、教育合同に本件申立人適格が認められない限り、大阪全労協にも申立人適格がないと決定した。この決定は以下の通り間違いである。

まず第1に、前記(1)の通り、教育合同には本件申立人適格があるのだから、初審決定の論理からしても、大阪全労協の申立人適格を否認することはできない。

第2に、仮に教育合同に申立人適格がないとした場合でも、そのことによって大阪全労協の申立人適格を否認することにはならない。なぜなら下部組織に対する不当労

働行為について上部団体が申立てをなし得るのは、当該不当労働行為が直接に上部団体に対する不当労働行為と見なされるからである。申立は、下部組織に対する援助ではなく、当該不当労働行為が上部団体に行われたことに対する申立として扱われる。それゆえに、下部組織とは独自に上部団体自体の申立人適格が判断されなければならない。本件においては、仮に教育合同に申立人適格がないとした場合でも、大阪全労協の申立人適格は独自に判断されなければならない。

大阪全労協は、それが代表する教育合同労働者の属性が労組法適用労働者だから、本件申立人適格を認められるのである。

3. 市教委の被申立人適格について

再審査被申立人尼崎市教育委員会（以下、「市教委」）は、行政庁すなわち地方公共団体の一執行機関に過ぎないとしても、被申立人適格を有する。

すなわち、労働委員会は、労働基本権の侵害行為につき、侵害がなかった状態に戻すだけでなく、侵害行為が起きないように行政指導する任務を持っているのであるから、不当労働行為救済命令の名あて人は、法律上独立した権利義務の主体にとどまらず、当該不当労働行為を行った部局・機関をも含むのである。したがって、尼崎市とともに不当労働行為を行った市教委は、被申立人適格を有するのである。

また、仮に法律上独立した権利義務の主体でなければ被申立人となれないとしても、教育委員会は地方公共団体の一執行機関であるものの、独立して第三者と契約を締結することができるし、訴権の行使も行いうる。このように第三者に対して対抗力を行使できるのであるから、教育委員会は法律上独立した権利義務の主体といい得るのである。

なお、行政事件訴訟法が2005年4月から改正され、行政庁はいつそのこと法律上独立した権利義務の主体となったといえる。

市教委は本件被申立人適格を有するのである。

第2. 事実経過

1. 本件不当労働行為に至る事実経過

(1) 組合結成

2001年9月に尼崎市立中学校で働くALT1人が教育合同に加入し、その後同年11月及び12月に各1人ずつ組合加入が続き、ALTの労働条件や教育環境について改善点を話し合いはじめた。

2002年12月11日、3人の組合員で尼崎支部（以下、「支部」という）を結成した。

2003年10月、被申立人が週40時間労働のA L T（以下、「40時間A L T」という）賃金を2003年度年収の15%（年額980,400円、月額81,700円）削減する方針（甲第1号証）を打ち出したため、教育合同は同年11月26日付で「組合結成通知及び団体交渉申入書」（甲第2号証）を被申立人に手渡した。この頃までに、組合員は10名に増えた。

（2）2003年度団交と事前協議約款

同申入書に基づく団体交渉は同年12月12日に開催された。第1回団交への被申立人側出席者は林市教委職員課係長以下6名であった。教育合同側は山下執行委員長以下約7名であった。

第1回団交において、被申立人は、A L T賃金の引き下げの理由として、財政健全化のためにA L T賃金を他都市の水準に合わせる必要があると答えた。教育合同は、財政難であるなら一般職員と均衡を取るべきであると追及した。被申立人は、一般職員も人勤とは別に独自の給与カットを行っていると答えた。そこで、教育合同が、入手した資料（甲第17号証）に基づいて、A L T賃金と同水準にある一般職員は、2002・2003年度は3%カット、2004年度から4年間は2%カットの合計5%カットとなっているのだから、A L Tも5%カットに止めるべきであると要求した。これに対して、被申立人は金額面では一般職員が率先して取り組んでいると答えて、一般職員が5%カットになっているとの教育合同の指摘を否定しなかった。

第1回団交で、教育合同は40時間A L Tとは別に年平均週30時間労働A L Tの時間外労働をしている問題の解決を求めた（甲第3号証）。

同申入書に基づく団交は3回行われた。

3回にわたる団交の結果、被申立人は「大阪教育合同労働組合の要求事項等に対する回答（メモ）」（甲第5号証）を提示した。回答メモによると、40時間A L Tの給与水準の見直しは当初提案通りとする、ただし、2004年度については5%削減とし、2005年度以降については改めて協議する、というものであった。また、教育合同が求めた、組合員の労働条件変更についての事前協議同意約款については、「今後とも労働条件の変更にあたっては、十分に協議を行っていく。」とした。

教育合同は前記被申立人回答メモに大枠で合意することとして、回答メモにそって、協定書（案）（甲第6号証）を作成して、被申立人に手渡した。

これに対して、被申立人は、他の組合とも協定書を締結した経験がないので、協定書ではなく回答書で代替したいと答えた。教育合同は、回答書に「窓口記録」を添付することで協定書と同等の意味を持つことになる、とりわけ労働条件変更についての事前協議約款となると判断し、回答書を受け入れることとした。

2004年2月27日、「大阪教育合同労働組合の要求事項等に対する回答書」（甲第7号証）が教育合同に手渡された。

2. 本件不当労働行為にかかる事実

(1) 本件団交について

2004年11月24日、被申立人は、A L Tの2004年度冬期一時金の提案及び次年度報酬についての提案を行いたいと連絡してきた。調整の結果、同年12月2日に団交を開催することとなった。

同年12月2日、2005年度賃金・労働条件に関する団交（以下、「本件団交」）が開催された。団交への被申立人側出席者は林市教委職員課課長補佐以下4名であった。

これ以降本件すべての団交において、被申立人側の出席者の代表は市教委課長補佐であった（乙13号証ないし乙18号証）。なお、被申立人は別組合との団交においては、総務部長を代表者として出席させている（第1回審問速記録49頁林証言）。

本件第1回団交において、被申立人は、冬期一時金については例年通り261,000円を12月10日に支給する、40時間A L Tの賃金を5%（27,233円）引き下げて月額447,434円とする、30時間A L Tの賃金を据え置き、A L Tの産前・産後及び流産休暇を有給とする、という提案を行い、提案に対する諾否の返事を12月6日までにするように求めてきた（甲第14号証）。

交渉は、次年度賃金5%削減問題に集中した。被申立人の説明は、阪神間他市A L Tとの比較から15%削減は必要である、市の一般職員とは関係ないというものであった。組合及び組合員は昨年度の交渉で5%削減を飲んだのにさらなる5%削減は認められない、これでは月々の生活が出来ない、13年前の給与水準に逆戻りである、と提案に対する不満が噴出した。組合は、資料を示して協議を尽くすことを求めた。被申立人もそのことについては同意した。なお、冬期一時金については組合は提案を受け入れることを伝えた。

2005年2月17日、第2回本件団交が開催された。

冒頭、林課長補佐は、昨年12月に5%削減を提案したが、説明を十分に行って理解をいただきたいと挨拶した。組合は、賃金引き下げなど労働条件の不利益変更には、労働協約締結・就業規則改定・本人合意の労働契約の3つの方法しかないが、就業規則が制定されていない中では、労働協約締結が一つのチャンスなので、誠意ある交渉を期待すると要請した。

被申立人は5%削減の根拠として、市の財政状況、阪神間A L T賃金・労働条件一覧、警察O B嘱託員各市賃金水準一覧、嘱託員賃金比較等を示してきた（甲第15号証）。阪神間A L T賃金比較データによれば、尼崎市より高賃金水準の市があり、尼崎市は同率2位であったが、年間労働日数の比較はされていなかった。また、市の一般職員の給与カット率については2004年度に2%をカットしてそれを2007年度まで継続するというだけで、財政再建プログラムによるトータルとしてのカット率は提示さ

れず、平均35万円削減している、ラスパイレス指数が98となっていると言うのみであった。

組合は、他市との比較や一般職員との均衡からすれば、5%削減になれば阪神間で最低ランクの賃金水準となること、またALTだけが大幅賃下げにするのは外国人差別であると提案の撤回を求めた。しかし、被申立人が、それ以上の根拠を説明しなかったため、市の非常勤職員の賃金は一般職員と均衡を取ることになっている条例等があるのではないかと質問して、次回の団交で示すように求めた。

被申立人は、組合の質問に答えて、すでに市議会に次年度予算案を提出済みであると回答した。

同年3月3日、被申立人は本件団交が継続している中で、次年度継続雇用希望者に3月10日に面接を行うと通知してきた。組合は、団交継続中にこのような面接を行うのは問題であると抗議した。被申立人は、評定者面接であり、次年度の賃金・労働条件を伝えるものではないと答えた。組合は、面接で賃金・労働条件が提示できるように、団交で合意が早急に達成できることを求めた。被申立人も合意に持って行きたいと答えた。

同年3月10日、第3回本件団交が開催された。

被申立人は、賃金削減について、内部で検討してきたが修正には至っていない、十分な意見交換をしたいと回答した。組合が前回の団交で求めた一般職員との均衡については、一般職員は人勤に準拠しており他市と同水準になっている、ALTも同水準にすべきと考えていると、論点をはぐらかして、ALTは一般職員と比較するのではないと答えた。組合は、市の財政危機を乗り越えるための賃金削減なのだから、市に働くすべての職員が同じ痛みを共有すべきであって、ALTだけが犠牲になるのはおかしいと5%削減を批判した。しかし、被申立人は5%削減に固執して、提案を撤回しなかった。

そこで、組合は膠着した事態を解決するために以下の妥協案を提案した。すなわち、40時間ALT賃金を2%削減する、その代わりに労働時間を短縮する措置として阪神間ALTが享受している年次有給休暇の初年度20日間付与、病欠休暇を年間10日間を有給とする、夏期休業中等を休日とする、30時間ALTを40時間ALTと同一賃金とする、というものであった。

被申立人は、即答が出来ないので持ち帰る、と答えた。組合は、組合からの妥協案が受け入れられない場合は、翌日ストライキを決行すると伝えた。被申立人は、確実な回答でなく、方向性でもよいか、と聞いてきたので、組合はそれでも構わないと答えた。

同日午後9時、被申立人は、賃金削減については修正回答を出す方向で財政当局と調整する、年次有給休暇については工夫が出来ないか考える、30時間ALTについて

は無理である、その他は制度がらみもあるので時間がかかる、と回答してきた。組合は、被申立人の回答を受けて、次回団交で解決出来そうであると判断して、翌日に予定していたストライキを中止・延期した。なお、組合は30時間A L Tの同一賃金要求及び時間外手当支払い要求については団交では解決しないと判断し、労働基準監督署に相談することとした。

同年3月17日、第4回本件団交が開催された。

被申立人は、前回の組合からの逆提案を受けて検討したとして、賃金水準の見直しは変わらないが、激減緩和として2005年度は4%（21,787円）削減して月額452,880円とするとの修正提案及び私療休暇（無給）期間を年間10日を30日とする提案を行った（甲第16号証）。年次有給休暇、休業中の勤務の扱いについては、検討課題であり、教育委員会だけで決定できないので、答える状況ではないと答えた。被申立人は、修正提案等について、翌日までに諾否の返事をするように求めた。

組合は、ストライキを延期して臨んだ団交にもかかわらず、被申立人が誠意のない回答を行ったことで失望したが、それでもなんとか合意を旨ざしたいと考え、以下の妥協案を再度提案した。すなわち、40時間A L T賃金の3%削減、年次有給休暇の初年度20日間、夏期休業中の出勤はサマーセミナーのみとする、の3点であった。これを被申立人が受け入れない場合は、翌日にストライキに入ると通告した。

被申立人は、休憩を取った後に以下のように回答した。

上司とも相談したが、市として十分検討したのが4%なのでこれ以上の修正の考えはない、年休・夏の勤務については制度面としての問題提起であり今後とも話し合うが、教育委員会だけで決定できるものではないため、この時点で答えが出せるものではない。

組合は、被申立人の回答では妥結が出来ないとして、翌日のストライキを通告した。また、修正提案に対する諾否の返事を求めることは、合意を旨ざす団交をないがしろにするものであると批判した。

同年3月18日、組合は始業時からストライキに突入した。市役所前でスト突入集会を開き、市職員や市民にアピール行動を行った。通りかかった市議会議員、職員、市民からは質問と激励が寄せられた。

ストライキと並行して、第5回本件団交が開催された。

被申立人は、15%削減という賃金水準の見直しに変わりはないが、激減緩和として2005年度賃金を4%削減するとの提案を変えなかった。激減緩和とは、当初提案が3年間で15%削減であることから、次年度には6%削減を意味していた。

被申立人は、合意を旨ざして十分に協議を行っていくので、交渉を打ち切るとの組合の懸念は不要であると発言した。

この日の団交で、被申立人は一般職員の賃金が、2004年度からは1%程度引き上げ

られたことを初めて明らかにした（甲第17号証）。組合及び組合員は、市の財政危機を全員が痛みを分かちあうことで乗り切ろうと3%削減まで妥協をしてきたのに、一般職員が今年度賃上げになっているという事実を知らされ、驚くとともに、被申立人の欺瞞的な交渉姿勢に怒りをあらわにした。

同年3月28日、第6回本件団交が開催された。

被申立人は、賃金の4%削減という率は変わらないが、端数処理をするとして、賃下げ額を19,667円として、月額賃金を455,000円とする修正回答を行った（甲第18号証）。休暇等については、全庁的均衡を図る必要があるので、回答を出すに至っていないと答えた。また、ALTとの委嘱期間が終わるので、合意が得られないと、現在のALTとは新年度の委嘱が出来なくなり、新しいALTを採用することになる、と脅迫しながら上記修正回答に合意するように求めてきた。そして修正回答についての諾否の返事を翌日3月29日10時までにするように求めてきた。

組合は、桜花学園事件名古屋高裁判決を例示して、契約は反復更新されているのであって毎年新規契約をしているのではない、新しい労働条件（不利益変更）に同意しないことをもって解雇するのは許されないと被申立人の姿勢を批判した。その上で、被申立人が休暇については未定のままにしておいて、賃金だけの受け入れを求めるのはフェアな団交とはいえない。合意を目ざすべく団交を続けるよう求めた。

しかし、被申立人は休暇制度については非常勤嘱託員すべてにかかわることなのでALTだけ変えることは出来ない、休業中の勤務については校長との調整が必要である、としてこの日に回答することは困難とした。

組合は、賃金削減は3%がギリギリであること、また休暇のこともふくめて再検討して団交を再開するように求めた。被申立人は、再検討を求められても、精一杯の最終回答であるのでこれ以上の修正は出来ない、時期が迫っているので事務手続きをすすめたい、窓口としては引き続き接触を考えている、3月31日までは時間があるので理解をいただきたい、と発言した。組合は、団交が継続しているのに、団交事項に関して組合員に個別に同意を取るようなことになれば不当労働行為となる、くれぐれもそのようなことをしないように求めた。被申立人は、明日10時まで時間があるので理解あるものと考えていると発言して、団交を打ち切った。

（2）同意書の押しつけ

同年3月29日、被申立人は個々のALT組合員に対して「平成17年度外国人外国語指導助手委嘱に係る手続について（通知）」（甲第19号証）を送付し、翌日30日に2005年度のALT委嘱手続の説明会を開催すること、また2005年度の「尼崎市教育委員会外国人外国語指導助手の就業に関する規定及び同意書」（甲第20号証）（以下、「規定及び同意書」）に同意する場合は同意書に署名をして同年3月31日までに提出するように求めた。40時間ALTに関する同規定には、被申立人が提案して組合との合意に

ならなかった「報酬月額455,000円」が記載されていた。

A L T組合員たちは規定及び同意書が被申立人から示されたことに動揺し、組合にそのことを連絡してきた。組合は、3月30日付で被申立人に抗議申入書（甲第21号証）を送付して、規定及び同意書に同意を迫ることは不当労働行為であると抗議して、上記通知を撤回して直ちに団交を再開することを求めた。しかし、被申立人は何らの返事もしてこなかった。

規定及び同意書を示されたA L T組合員たちは、規定の中に記載されている報酬月額は組合との団交中の事項であるので、団交の結果に従うと書き加えて、同意書に署名した（甲第22号証）。すると、被申立人はこの規定に同意できない場合は、2005年度雇用することが出来ないとして、引き続き働きたいなら、何も付記しないで同意書に署名するように求めた。組合員たちは、解雇されるのが怖いため、しぶしぶ同意書に署名をした。

（3）小学校勤務日数の増加

同年4月6日、被申立人はA L Tたちに辞令を交付したが、組合との事前の協議もないまま、幾人かのA L T組合員の小学校勤務日数を激増させた。当人たちがこれに抗議すると、被申立人は当人たちが署名した規定の「職務内容」に従っているだけだとして、抗議を無視して、労働条件の不利益変更を強制した。

被申立人は、小学校勤務日数の増加は労働条件の改悪ではないと主張するが、小学校には英語カリキュラムが存在しないことに典型的に現れているように、A L Tの労働負担は大きくなるものであった（第1回審問速記録25頁～26頁パットン証言）。

3．本件申立後の事実

被申立人らは、2006年度A L T賃金について教育合同が申し入れた団交につき、誠実団交義務を果たすことなく、一方的に賃金を引き下げた。2006年4月14日、教育合同は、この被申立人らの行為を不当労働行為として中労委に救済を申し立てた（中労委平成18年（不）第2号事件）。

第3．不当労働行為性

1．上記第2．2．（1）、乙第16号証ない乙第18号証及び第1回審問速記録44頁林証言に明らかな通り、被申立人らは、教育合同との本件団交において、市教委課長補佐を代表者として団交に出席させただけで、本件団交事項の賃金に関わって決定権限を持つ財政当局、労働条件制度に関して決定権限を持つ市長部局や市教委責任者を出席させなかった。その結果、賃金及び労働条件制度について常に持ち帰る結果となり、誠実な団交を

しなかった。このように団交事項について決定権限を持たない者を代表者として出席させて団交を行うことは、誠実団交義務を果たすものでなく、労働組合法第7条第2号に違反する団交拒否である。

2. 上記第2.2.(1)の通り、被申立人は、本件団交において、A L T賃金引き下げの理由として、阪神間A L Tの賃金水準にあわせるためと回答した。

すなわち、2004年12月2日団交(乙第13号証)、2005年2月17日団交(乙第14号証)、2005年3月10日団交(乙第15号証)、2005年3月18日団交(乙第17号証)の団交において、尼崎A L Tの賃金を削減するのは、「阪神間A L Tの報酬水準に引き下げていく必要がある」からと答えた。

地方公共団体は条例に基づかないでは非常勤職員に報酬を支給することはできない(地方自治法204条の2)。そして条例とは当該地方公共団体が制定するものである。被申立人も地方公共団体であり、その非常勤職員たるA L Tの報酬は「尼崎市特別職の職員で非常勤のもの報酬及び費用弁償に関する条例」に基づいて支給されているはずである。その際、被申立人は尼崎市以外の市の非常勤職員の賃金(報酬)を支給することはできない。従って、被申立人は尼崎市A L Tの賃金を決定することができても、尼崎市以外のA L Tの賃金を決定することはできない。それ故、阪神間A L Tの賃金水準を決めることもできない。

被申立人が本件団交において、A L Tの賃金引き下げの理由として阪神間A L Tの賃金水準に引き下げ必要があるからだとしたのは、一般職員の賃金が人事院・人事委員会勧告によって阪神間一般職員の賃金水準と均衡がとれているから、A L Tも阪神間A L Tの賃金水準にあわせるべきであるという論理である。

一般職員は人事院・人事委員会が民間賃金の調査を踏まえて給与水準の勧告を行うため、人事院・人事委員会勧告にそった給与にすることで、他市との均衡が保てることになる(他市も勧告通り実施することが前提である)。これに対して、非常勤職員については人事院・人事委員会は民間賃金の調査も行っていないし、報酬水準についての勧告も行っていない。そこで、各地方公共団体は独自に非常勤職員の賃金を決定することになるのである。もちろん、決定に当たり、労働組合との団交は不可欠である。この決定過程において、他市の賃金水準を参考にすることはあるであろうが、その賃金水準にあわせることは不要であるばかりか、地方公共団体として団体自治の放棄であり不法でさえある。

被申立人がA L Tの賃金を阪神間A L Tの賃金水準にあわせるべきと回答することは、A L T賃金について被申立人は決定権限がないということと同義であり、不実の主張である。

このことを労働組合の側から見るとどうなるか。労働組合は、基本的に労使関係のな

い使用者との間で団体交渉権を持つものではない。そこで、被申立人が言うようにA L Tの賃金を阪神間A L Tの賃金水準にあわせるべきであることになれば、申立人は阪神間A L Tの賃金水準に關与できないことには、組合員A L Tの賃金に關与できないことになる。そうすると、申立人には阪神間諸都市との団交権が保障されなければならない。こんなことは現行労組法からは不可能である。

被申立人が本件団交において、A L T賃金の引き下げの理由として、阪神間A L Tの賃金水準に合わせる必要があるからとの回答に終始したことは、申立人が關与できない事柄を解決せよと求めるものであり、被申立人と団交をしても無駄であるというものである。

上記の通り、本件団交において、A L T賃金引き下げの理由として、阪神間A L Tの賃金水準にあわせるためとの回答は合理性のないものであり、このことを教育合同が追及したにもかかわらず、その理由に固執した被申立人の行為は誠実団交義務を果たすものでなく、労働組合法第7条第2号に違反する団交拒否である。

3．上記第2.2.(1)に見られるとおり、申立人はA L Tの賃金引き下げにおいて一般職員との均衡をとることを求めたのに対して、被申立人は一般職員の賃金は人勤に準拠して他市と同水準になっているので比較する必要がないと訳のわからない回答に終始した。しかるに、被申立人は阪神間で一般職員の賃金水準がどうなっているかを比較していなかった(第1回審問速記録45~46頁林証言)。被申立人は、本件団交において一般職員の賃金水準は阪神間で同じであると教育合同を欺したのである。このように団交において虚偽の発言をくりかえすことは誠実団交義務を果たすものでなく、労働組合法第7条第2号に違反する団交拒否である。

4．上記第2.2.(1)の通り、被申立人は本件第5回団交において始めて、一般職員の賃金が2004年度から1%引き上げられた(賃下げの緩和)ことを明らかにした。しかし上記第2.1.(2)の通り、本件団交の前年度(2003年度)団交の中で被申立人は一般職員の賃金も5%カットされているとの指摘を否定せず、教育合同がA L T賃金の5%カットに同意することを誘導していたのであった。それ以降本件第5回団交まで、一般職員の賃金が実質的に引き上げられた事実を隠蔽し、教育合同にA L T賃金の引き下げに同意させようとした。このように、虚偽の情報を流して、団交において組合を使用者側の提案に合意させることは誠実団交義務違反であり、団交拒否の不当労働行為である。

5．上記第2.2.(1)の通り、被申立人は、申立人が団交を継続させてA L T賃金及び労働条件についての合意をめざすことを求めたが、2005年3月28日に本件団交を打

ち切って、組合員に被申立人が提示する賃金・労働条件の受諾を強制するとして、団交を拒否した（乙第18号証3枚目）。そして、申立人が求める団交再開をも拒否した（甲第21号証）。こうした被申立人の行為は労働組合法第7条第2号に違反する団交拒否である。

6．申立人組合員の労働条件変更にかかる組合との事前協議について、被申立人は2004年2月27日付回答書（甲第7号証）でこれに合意するとの回答を行った。この回答書は、申立人が協定書の形式で締結することを求めたことに対して、被申立人が協定書という前例がないことから、回答書に変えてほしいと要望したことを申立人が受け入れた結果のものである。この経過については、被申立人も認めている（被申立人初審答弁書3頁）。従って、甲第7号証は団交における労使合意事項についての労働協約に他ならない。

しかるに上記第2.2.(2)の通り、被申立人は、本件団交を打ち切り、被申立人が一方的に作成する同意書に署名して提出することを申立人組合員に通知した（甲第19号証）。申立人は上記事前協議約款に違反するとして、抗議を申し入れ、団交を再開することを求めたが、被申立人はこれに応じなかった。そして被申立人は、申立人組合員に事前協議約款に違反して、変更された労働条件について同意を強制した（甲第22号証）。こうした被申立人の行為は、組合との労働協約を破るものであり、組合員に動揺を与え、組合の弱体化をはかるものであり、労組法第7条第3号が禁止する支配介入の不当労働行為である。

なお、同意書に合意しないと2005年4月1日以降ALTとしての地位・身分を喪失するのだから、同意書への署名は仕方がないとの見解もあるが、署名を強制しなくてもこうした事態は避けられたので、以下指摘しておく。

まず、ALTの多くは数回にわたり雇用契約を更新してきて、長期雇用となっていることから、その労働契約は形式的には1年の期限付き雇用であるが、期間の定めのない労働契約に転化しているか、もしくは事実上同様の労働契約と見なされ、とりわけ労働契約の満了に伴う雇止めには当たっては解雇法理の類推適用があると言える。従って、新規の同意書に署名しないことだけをもって地位・身分を喪失するとするのは早計である。

次に、仮にALTの労働契約が1年の期限付き雇用であるとしても、組合員たちが合意できなかったのは「規定」5条の報酬についてであり、かつ申立人と被申立人との団交結果に従うと表明していたのだから（甲第22号証）、被申立人はそのまま受け入れて、賃金が確定した後日に精算すれば事足りたのである。実際、一般職員などは、人事委員会勧告の結果で賃金が確定してから後日に精算が行われている。賃金以外については、合意が得られたのであるから、仕事上の支障はなかったのである。

従って、被申立人は事前協議約款に違反して、かつ団交を打ち切ってまで、同意書に

署名を強制する必要はなかったのである。

ちなみに、被申立人は事前協議約款についての理解が乏しく、「事前に十分に協議を行っていく」とは「当局の意向に理解を示していただける程度に、交渉の中で資料を示して、説明を十分尽くす」ものであると認識している（第1回審問速記録37頁林証言）。被申立人の団交についての認識が図らずも明らかにされたと言える。

7. 上記第2.2.(3)の通り、組合員の労働条件の変更について組合との事前協議約款があるにもかかわらず、被申立人はALT組合員の小学校勤務日数を一方的に増加させた。小学校授業はALTの労働負担を大きくするものであり、労働条件の改悪にあたる。このような労働条件の変更については、組合との事前協議が必要なのである。従って被申立人の行為は、組合との労働協約を破るものであり、組合員に動揺を与え、組合の弱体化をはかるものであり、労組法第7条第3号が禁止する支配介入の不当労働行為である。

第4. 結語

被申立人は、財政難を理由に、外国人ALTに対して大幅な賃下げを行った。しかも阪神間ALTの水準に合わせるという団交では解決できない理由をもって賃下げを強行した。他方、日本人一般職員には実質的な賃金引き上げを実施している。日本の労働法に疎いことをよいことにして、外国人に犠牲を押しつける被申立人のやり方は許せない。

被申立人らはこのように労組法を無視する姿勢をとり続け、団交の重要性を理解していない。それゆえに、上記第2.3.の通り2006年度ALT賃金に関する団交においても、組合との合意をめざすことなく、再々度、一方的に賃金引き下げを強行した。

被申立人は、地方自治体及びそれがつくる行政委員会であり、差別をなくし、法令遵守はもとよりモラルを高める観点から、民間企業を指導する立場にある。その被申立人が、労働組合法に違反する事態は言語道断である。貴労働委員会が一刻も早く、請求する救済内容どおりの命令を出すことを求める。

以 上